ENTRENAMIENTO A LA ACCION NO-VIOLENTA

FOTOGRAFO

TORRE

LLEVA LA BANDERA

ESTATUA

JEFE

PORTAVOZ

Pareja 2 permanente

BANCO

CALLE EN OBRAS

FONDOMOC

sumario

1. INTRODUCCION 4-5

2. IMPORTANCIA DEL ENTRENAMIENTO 6-7
   ¿En qué consiste el entrenamiento?
   El porqué del entrenamiento

3. RECURSOS DEL ENTRENAMIENTO 8-10
   ¿Qué es un entrenador?
   El entrenador
   Entrenadores en potencia
   Técnicas de entrenamiento

4. COMO ENTRENAR 11-21
   Juego de roles y sociodrama
   Análisis de situación
   Análisis estratégico
   Juegos estratégicos
   Decisiones rápidas
   Seminario teatro guerrilla

5. EL ENTRENAMIENTO GLOBAL 22-25
   Los objetivos
   Contenido del entrenamiento no-violento
   Entrenamiento de actitudes
   Entrenamiento de habilidades y trabajo práctico
   Entrenamiento para la organización de la acción no-violenta
   Entrenamiento en la comunicación
   Técnicas de entrenamiento

FONDOMOC

1. Introducción

Cuando publicamos el «Manual d'Acció Directa» (n.º 2 de esta colección de cuadernos) nos propusimos como objetivo primordial sintetizar todo un conjunto de acciones para la lucha política y social cuyo denominador común fuera, bien la no utilización, bien el rechazo de la violencia como arma estratégica y como última finalidad. Describiendo y aconsejando sobre cómo y cuándo emplear cada una de ellas (boicot, huelga, teatro de guerrilla, encartelamientos, no-cooperación, desobediencia civil, etc.) pretendimos simplemente hacer notar, no sólo la viabilidad de la lucha no-violenta, sino también su corriente utilización por las masas populares.

Lo que venimos a llamar «Acción No-Violenta», sin embargo, no se limita a presentar una lista de acciones más o menos originales, más o menos utilizadas o ignoradas. La Acción No-Violenta, por ser no-violenta, lleva implícita unos presupuestos éticos y estratégicos determinados. A nuestro modo de ver, la acción no sólo debe de estar dirigida a solucionar tal problema, o contra tal persona, estamento, clase o sector, sino que, por sí misma, debe de ser una experiencia viva y enriquecedora para el que la lleva a cabo. La acción debe de ser no sólo un medio para lograr un objetivo, sino que debe proporcionarnos nuevas vivencias, nuevos horizontes y nuevas perspectivas para nuestra propia realización personal. La pasividad no sólo aliena: destruye al mismo sujeto. La acción, si es consciente, reflexiva y, por tanto, propia, es una aportación al desarrollo del individuo, ya que le implica directamente al contorno social.

Es obvio, por tanto, que ello dependerá, en gran parte, del estado de ánimo, de la psique y de la preparación de este individuo para la acción. Este cuaderno, extraño o ambiguo quizá para algunos, pretende ser una aportación en este camino. El entrenamiento a la acción no-violenta no se reduce únicamente al aprendizaje de técnicas físicas, atléticas o marciales. En absoluto. El entrenamiento a la ANV consiste, fundamentalmente, en preparar y dar experiencias a la gente para que, a través de la reflexión y evaluación, puedan resolver por ellos mismos sus propios problemas. Consiste en concientizar a la gente de sus propias posibilidades, valores y recursos. El entrenamiento debe ser, pues, global: técnico, estratégico, ético y psíquico. Para ello emplearemos mecanismos muy diversos: desde el yoga al sociodrama, pasando por una serie de juegos estratégicos que explicaremos. En la acción no sólo importa lo que se va a hacer, sino el cómo *se va a hacer. De ello puede depender, en gran medida, las futuras acciones y la postura y decisión del propio interesado.*

FONDOMOC

El entrenamiento no sólo favorece al individuo y al grupo que lo practica. Es un paso hacia la comprensión de la sociedad de hoy con todos sus conflictos. Al comprender las exigencias de la acción, se delimitan claramente las posibilidades y los límites de la misma. Una acción o una campaña no puede ni debe nacer sin posibilidades, no puede iniciarse ya moribunda. El entrenamiento, en sus diversas facetas, puede ayudar a clarificar las posibilidades tanto personales como estratégicas, técnicas y tácticas de la acción.

Una última observación: Cada situación es única y diferente. De ahí que la improvisación sea siempre necesaria. Este cuaderno puede dar alguna idea, pero no planificar ninguna acción. El entrenamiento es un largo proceso y, a fin de cuentas, la práctica es el mejor maestro.

Colecció: «LA NO VIOLENCIA: UNA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA»

Números ja publicats:

Colecció: «LA NO VIOLENCIA: UNA ALTERNATIVA REVOLUCIONARIA»

Numeros ja publicats:

1) La no-violencia en la politica.
2) Manual d'acció directa.
4) ¿Qué es la no-violencia?
7) Entrenamiento a la acción no-violenta.

En preparació:

3) La objeción de conciencia.
5) La no-violencia y las ideologías políticas.
6) No-violencia y economía.
8) La defensa civil no-violenta (Defensa Pop).
9) Centrales nucleares.
10) Que es el militarisme?
11) Aspectes psicologics de la violència.

N.º 7: «ENTRENAMIENTO A LA ACCION NO-VIOLENTA»

Barcelona, setembre de 1976
Edita: "PAX" Butlletí de PAX CHISTI
Dipòsit Legal: B-39.878-1976
Imp.: MULTITEXT

US PRIVAT : MATERIAL D'ESTUDI

2. Importancia del entrenamiento

¿En qué consiste el entrenamiento?

Bastantes personas son reacias a la palabra «entrenamiento» porque les sugiere la idea de que alguien o algún grupo les vaya a lavar el cerebro. El entrenamiento no violento no es lo mismo que un entranamiento militar u otros tipos de entrenamiento que uno pueda conocer. El término «entrenamiento» que utilizaremos en este manual no presupone un contacto dogmático en el que el preparador vaya a adoctrinar a nadie. Entrenamiento pacífico consiste en dar a la gente experiencias relevantes que les puedan servir para reflexión y evaluación, a fin de que ellos mismos puedan resolver sus propios problemas a su propio modo. No hay respuestas estereotipadas. Precisamente porque la filosofía no violenta se basa en un respeto hacia otros seres humanos; el entrenamiento respeta a la vez el modo de ser de cada uno y la propia capacidad de iniciativa.

A través de experiencias de entrenamiento la gente adquiere mucha más confianza en sí misma y en sus compañeros. Si bien es cierto que el entrenamiento que se esbozará a continuación se basa en acción, estrategias a seguir, y cambios sociales, los entrenandos adquieren a la vez una visión de sus propios valores y recursos. El entrenamiento nos ayuda tanto a nivel individual como a nivel colectivo porque desarrolla un espíritu de esperanza y de comunicación, además de las metas tácticas y estrategia a conseguir.

Hemos encontrado que las experiencias de entrenamiento democratizan al grupo porque rompe los cánones de discusión en grupo, y la toma de decisiones tan frecuentemente dominadas por aquellas personas con más facilidad de expresión. Cada persona participa y escucha a las demás. El grupo puede adquirir más experiencia y llegar a decisiones más adecuadas si todo el mundo ha participado activamente en el proceso. El entrenamiento se propone ofrecer a la gente una preparación completa —sicológica, espiritual, física, intelectual— para mejorar futuras organizaciones, acciones y estrategias.

El porqué del entrenamiento

Nos vemos envueltos en una época de lucha, no solamente para conseguir la paz en otras partes del mundo sino, sobre todo para conseguir una justicia social, política y económica dentro de nuestras propias fronteras. Podemos utilizar el entrenamiento para hacer el movimiento socio-político más efectivo y para conseguir coaliciones más amplias. El entrenamiento es necesario para desarrollar una estrategia viable para un cambio socio-político realmente efectivo.

FONDOMOC

Necesitamos poner a prueba nuestra organización, tácticas y sentimientos personales.

Ninguno de nosotros sabe como puede responder en situaciones futuras, pero el entrenamiento puede ayudarnos a buscar respuestas intelectuales, emocionales y personales para hacer frente a situaciones difíciles.

¿Qué es estrategia? ¿Qué es una campaña? ¿Cómo funcionan? ¿Cómo se logran cambios a través de una acción no violenta? ¿Cómo establecemos metas? ¿En qué consiste la diferencia entre un objetivo de la campaña o una acción específica? ¿Cómo podemos desarrollar una campaña eficazmente? ¿Cómo conseguiremos aliados? ¿Cuáles son los pasos y el proceso dinámico de la estrategia de la campaña? ¿Cómo deberíamos emplear nuestras fuerzas de desobediencia civil? ¿Cómo podemos ocupar a la gente en acciones distintas: repartir propaganda, discurso improvisado en la calle, manifestaciones, y desobediencia civil no violenta? ¿Cuáles son las acciones destinadas a suscitar simpatías o antipatías en la gente? ¿Qué metas debemos proponernos para interpretar mejor nuestras demandas y preocupaciones?

¿Cómo podemos conseguir que nuestros compañeros mantengan su serenidad? ¿Cómo podemos mantener la disciplina, la comunicación, la organización bajo circunstancias realmente adversas —palizas, o ataques de gases lacrimógenos por parte de la policía? ¿Cómo mantener actitudes humanas y afectivas en esta clase de circunstancias?

¿Qué es lo que excita a la policía a atacar una manifestación? ¿Cómo evitar de forma no violenta enfrentamientos con la policía?

¿Cómo responder cuando alguien nos llama «un sucio traidor» cuando nos estamos manifestando o nos dan empujones para provocar una pelea? ¿Cómo podemos responder ante un acto de agresión de un policía?

¿Cuáles son los problemas con los que debemos enfrentarnos cuando nuestro compromiso personal y lucha nos conduzca a llevar a cabo actos de desobediencia civil? ¿Cómo responder al policía que nos detenga? ¿Y si nos mete en la cárcel?

¿Cómo podemos conectar con los demás detenidos? ¿Cómo utilizar de forma constructiva nuestra estancia en la cárcel?

La mayoría de la gente que no se ha encontrado en estas circunstancias no sabe como reaccionaría. Incluso los que sí lo han experimentado, no pueden predecir con exactitud las reacciones, porque cada situación tiene su propia dinámica. Pero a través de situaciones simuladas (juego de roles) durante el proceso de entrenamiento, se puede empezar a adquirir una idea de nuestra fuerza interior y de la forma en que podemos sacar provecho de nuestras energías e iniciativas personales.

En resumen: necesitamos un entrenamiento para una preparación táctica y estratégica de nuestros grupos para conseguir adeptos; para desarrollar campañas; para prepararnos a nivel emocional, intelectual y físico; para desarrollar nuestra organización y otros movimientos paralelos.

3. Recursos del entrenamiento

Este apartado describirá en detalle dos recursos de entrenamiento distintos:

1. —Una descripción breve de la función de un entrenador y cómo llegar a serlo.
2. —Descripción breve de unas 24 técnicas de entrenamiento.

¿Qué es un entrenador?

Un entrenador experimentado plantea situaciones para que la gente pueda desarrollar sus propias respuestas. No debe imponer una única forma de respuesta. A través de nuestras experiencias educativas hemos aprendido a imitar a nuestros «profesores». Nosotros rechazamos este estilo autoritario. Es posible ofrecer situaciones y experiencias estructuradas y, a la vez, respetar y desarrollar nuestras propias personalidades y estilos.

El entrenador

- Ayuda a la gente a conocerse y a sentirse cómoda con los demás.
- Establece situaciones simuladas, toma decisiones, juegos estratégicos, para aprender y analizar experiencias junto con los entrenandos.
- Utiliza varias técnicas de entrenamiento para conseguir una variedad de experiencias de aprendizaje.
- Plantea dificultades durante las sesiones de evaluación que seguirán a cada actividad.
- Plantea problemas (sin ofrecer respuesta) para conseguir que la gente llegue a sus propias conclusiones en cuanto a consideraciones tácticas o de acción.
- Ayuda a gente a anticipar problemas y resolver las implicaciones de las acciones planeadas.
- Indica a la gente el proceso del establecimiento de metas, planificación, ejecución y evaluación.
- Ayuda a establecer un alto nivel de confianza personal, especialmente durante las acciones callejeras de una sesión de entrenamiento, (se recomienda introducir un elemento de realidad en las sesiones).
- Es humano y simpático.
- Improvisa según las necesidades personales del grupo.
- Coordina el programa de entrenamiento.

FONDOMOC

Entrenadores en potencia

Para aquellos que desean ser entrenadores recomendamos lo siguiente:

1. — Asistir a una sesión de entrenamiento dirigido por un entrenador experimentado.
2. — Asistir a una sesión completa para entrenadores organizada por un centro existente.
3. — Trabajar como entrenador asistente junto con un entrenador experimentado durante una o dos sesiones antes de dirigir sus propias sesiones de fin de semana. Dirigir sesiones limitadas si es posible con otro entrenador asistente de su propio nivel de experiencia.

Los entrenadores deben tener experiencia directa en actividades no-violentas. Es también de gran ayuda familiarizarse con la filosofía y práctica de la no-violencia.

Técnicas de entrenamiento

1. — *Juego de roles*: Situación simulada determinada por el entrenador o miembros del grupo. Se trata de establecer la dinámica física, sicológica y emocional de una situación anticipada. Es excelente para comprobar la reacción frente a una situación hostil.

2. — *Sociodrama*: El grupo elige una acción determinada, y algunos individuos hacen el papel de las varias facciones implicadas en la acción: policía, oposición, fuerzas neutrales. La actividad puede durar de una a tres horas con una evaluación al final.

3. — *Redacción del desarrollo de una campaña*: Cada componente del grupo redacta sus propias ideas respecto al desarrollo de la campaña. La actividad consigue que todo el mundo planifique una campaña y, así mismo, desarrolla una serie de ideas nuevas para el análisis de tácticas y estrategia.

4. — *Juegos estratégicos.*: Hay dos equipos: activistas y el bunker (inmovilistas, conservadores, etc.) A través de una comunicación escrita los activistas siguen los pasos de su campaña y el bunker responde. Cada jugada puede durar de cinco a diez minutos.

5. —*Juego de población*: Variación del juego estratégico con dos o tres elementos adicionales representativos de la población, es decir hombres de negocios, dirigentes de la iglesia, clase media, amas de casa.

6. —: *Análisis estratégico*: Un estudio detallado de una campaña a largo plazo (de seis a 24 meses) utilizando mapas y solucionando posibles problemas.

7. — *Análisis de situaciones*: Esbozando la localización de la acción en una pizarra, situando activistas y otras fuerzas. Representar las acciones y preveer factores negativos:

policía, activistas de otros movimientos. Esta actividad es enormemente útil para preveer ataques de la policía con porras y gases lacrimógenos.

8.— *Decisiones rápidas*: Presentación de situaciones o problemas realistas a un grupo pequeño de gente (de 2 a 4), con un tiempo límite para su solución (de 30 a 60 segundos). Así se consigue que la gente piense sobre las varias formas de manejar situaciones complejas de tensión. Ayuda a la gente a sopesar los recursos naturales de los que puedan disponer en un momento dado.

9.— *Acción-Evaluación*: Salidas a la calle durante una sesión de entrenamiento para llevar a cabo acciones como repartir propaganda y hablar con el público, seguidas de sesiones de evaluación sobre la actuación de los componentes del grupo y la reacción del público. Un ingrediente esencial de un entrenamiento consiste en fomentar un ambiente de confianza en los demás y compenetración entre los miembros de un equipo.

10.— *Situaciones simuladas*: Para conseguir una conciencia de grupo más allá de un nivel puramente verbal. Sirve para relajar a la gente y prepararla para sesiones de discusión.

11.— *Representaciones gráficas*: Hacer una lista de los elementos de la campaña y de las tácticas disponibles, que se ponen a la izquierda de la pizarra. A la derecha concretamos nuestra meta y lo que será necesario para conseguirla. En medio enumeramos los elementos para la consecución de la meta: organización, acción, educación. Es una actividad muy útil para desarrollar y analizar de forma crítica posibles campañas.

12.— *tormenta de ideas*: A nivel de grupo pequeño los componentes ofrecen ideas y sugerencias dentro de un tiempo límite. Ayuda a establecer cuáles pueden ser las principales preocupaciones de la gente.

13.— *Discusión*: Discusión de ideas en grupo. Su efectividad es limitada porque ciertas personas siempre llevan la voz cantante.

14.— *Establecimiento de metas - Planificación - Acción o ejecución*: Forma la base para la mayor parte de los ejercicios de entrenamiento y sobre todo la parte que se refiere a acción a nivel de la calle. Establece los pasos a seguir en cada programa, proyecto o sesión de entrenamiento.

15.— *Contacto con personas experimentadas*: Ofrece la oportunidad de conocer y charlar con una persona con mucha experiencia. Ayuda a la gente a analizar sus propias motivaciones y recursos de acción.

16.— *Seminario*: Interacción grupal en torno a una idea intelectual, problema o experiencia personal. La actividad tiene un alto valor informativo que ayuda a hacer un análisis social, político, económico y militar.

17.— *Conferencias*: Un experto explica sus propios puntos de vista y a continuación hay preguntas y discusiones. Tiene un valor muy limitado debido al papel pasivo de la gente.

18.— *Películas*: Una técnica muy útil para estimular ideas y discusiones. Películas cortas sirven para plantear un problema que luego el grupo intentará resolver.

19.— *Cintas magnetofónicas*: Para contrastar ideas de gente que no han podido asistir a la sesión de entrenamiento. Es un recurso económico y sumamente útil.

20.— *Vídeo-Tapes:* Sirven para grabar sesiones de entrenamiento y proyectos de acción. Ayuda a los participantes a verse tal como los ven los demás. Es un factor importante.

21.— *Teatro*: La presentación de ideas o experiencias a través del medio dramático. Es un medio de aproximación afectiva y emotiva.

22.— *Juegos atléticos*: Necesitamos realizar juntos actividades físicas para aprender a cooperar en una tarea física.

23.— *Cantar*: Una forma importante de comunicación que ayuda a desarrollar un espíritu de unidad e identidad.

24.— *Convivencias*: Muy importantes para establecer nuevos estilos de vida y fomentar relaciones humanas responsables.

FONDOMOC

4. Cómo entrenar

Este capítulo describirá en detalle las técnicas de entrenamiento más utilizadas y dará instrucción en cuanto a su uso.

Las técnicas son:

— Juego de roles y sociodrama.
— Análisis de situaciones.
— Análisis estratégico.
— Juegos estratégicos.
— Decisiones rápidas.
— Juego de coaliciones.
— Teatro de guerrilla.

Juego de roles y sociodrama

La actividad dura de cinco a 20 minutos y se representa una situación realista. El sociodrama es parecido pero dura mucho más tiempo de 1 a 20 horas. Intenta presentar situaciones realistas para que los asistentes puedan poner a prueba sus sentimientos, tácticas, organizaciones, posible éxito de una futura acción.

ESCOGER EL ESCENARIO

Inicialmente el entrenador debe disponer del escenario que crea más adecuado para la sesión en cuestión. Esto dependerá de las necesidades del grupo siguiendo el cursillo.

PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO

No obstante en cuanto a que el grupo esté suficientemente familiarizado con la técnica del juego de roles el entrenador les puede pedir sugerencias en cuanto a situaciones que les interesaría ensayar.

En términos generales se aconseja empezar con un juego de roles que utilice a cuantos más componentes del grupo como sea posible, pero sin que la actividad tenga un marco

excesivamente amenazante. La actividad es muy útil porque simula situaciones reales, pero el entrenador debe recordar que lo importante es la intensidad de los sentimientos y el deseo de comprometerse de las personas.

PARA REDUCIR LOS ASPECTOS AMENAZANTES

Sobre todo cuando se trata de la primera experiencia, en el juego de roles es importante que la gente se encuentre a gusto y por ello, el entrenador debería tener en cuenta las siguientes consideraciones: nadie será ridiculizado, juzgado o atacado moralmente. Los participantes deben sacar provecho de la situación, los asistentes deben desempeñar papeles que no les sean familiares, por ejemplo: hacer de policía o funcionarios públicos, etc. Nadie se representará a sí mismo, a fin de darse cuenta de cuáles pueden ser las reacciones de personas de mentalidad muy distinta. La gente está para aprender y equivocarse. Si no se cometieran errores no habría ninguna necesidad de hacer juegos de roles. La práctica nos ayuda a aprender y por eso es importante hacer muchos papeles distintos. Es importante que el entrenador adopte una actitud positiva y relajada. El debe facilitar el que la gente desempeñe distintos papeles y se sienta libre de hablar e identificarse con lo que se está haciendo y participar.

El entrenador debe explicar la situación que se va a representar con claridad a todos los participantes. Algunas veces cierta información sólo se comunica a algunos de los participantes (véase abajo). Es muy importante explicar claramente en que consiste la situación y el problema a ser estudiado.

Reparto de papeles: Es aconsejable pedir voluntarios para los distintos papeles. Se puede hacer una excepción cuando se trate de un papel particularmente sensible o complejo cuando se debe utilizar a las personas con más experiencia. Los papeles más fáciles pueden asignarse a aquellas personas con menos experiencia. No dejar que nadie se sienta marginado; si una persona no se encuentra cómoda en su papel puede desempeñar la función de observador.

Observadores. Cada juego de roles debe tener varios observadores. Estos deben tener papel, lápiz e instrucciones en cuanto a lo que deben observar. Durante la evaluación los observadores pueden desarrollar una labor muy importante en la reconstrucción e interpretación de las partes más importantes del juego de roles.

Dando instrucciones a los actores después de haber informado al grupo entero en cuanto al escenario y los papeles asignados, cada uno de los subgrupos se separa para estudiar su papel. El entrenador trabaja con estos subgrupos orientándoles siempre que sea necesario. Lo importante es la situación, y se deben definir los papales con mucha claridad. Pero la situación en sí debe dejarse abierta para que los grupos puedan explorar las varias posibilidades. Si lo importante es la función de los individuos la situación debe definirse con claridad dejando que los papeles sean más flexibles. Estas sesiones de información son muy importantes. Uno de los objetivos secundarios importantes del entrenamiento debe ser el de

FONDOMOC

ayudar a los participantes a desarrollar destrezas en cuanto a la planificación de acción. Se debe dar todos los datos necesarios pero manteniendo a la vez el máximo de espontaneidad. Los actores deben tener ayudas físicas como insignias de funcionarios públicos, gorras y porras.

Terminando el juego de roles: La mayoría de los juegos de roles tienen un punto final natural. Otros deben cortarse cuando el entrenador cree que la actividad se ha agotado; es decir cuando se han tratado la mayoría de los puntos fundamentales; cuando los participantes se han identificado excesivamente con su rol; o cuando se han desbordado lós límites de control. Algunas veces cuando la actividad no progresa bien, el entrenador puede revitalizarlo ofreciendo instrucciones adicionales a alguno de los actores.

Evaluación del juego de roles: Tan pronto como se corta la actividad se debe animar a los participantes a formar un grupo de discusión alejándose si es posible de la zona del juego de roles. A menudo los grupos discutirán la actividad espontáneamente durante algunos minutos. Es aconsejable que el entrenador deje que esto suceda antes de comenzar a estructurar la discusión. Algunos de los puntos que sería aconsejable tratar son:

HECHOS: ¿Qué paso? ¿Quién hizo qué? ¿Cuáles fueron las consecuencias? ¿Por qué? En el caso de haberse producido un enfrentamiento físico, ¿cuáles eran los factores que lo provocaron? ¿Los observadores deben ayudar a reconstruir el juego de roles y comentarlo.

SENTIMIENTOS: ¿Cómo se sentían las personas al ocurrirles ciertas experiencias? Esto nos ayuda a comprender las motivaciones y sentimientos de personas por las cuales a veces no sentimos simpatía: por ejemplo, policía, funcionarios públicos, patrones, pobres, etc. También puede servir para la elaboración y mejoras de tácticas y asimismo nos ayuda a entendernos a nosotros mismos.

ALTERNATIVAS: ¿De qué otra forma se podía haber manejado la situación? Un análisis creativo puede llevarnos a un nuevo juego de roles y ser de ayuda en la planificación de alguna actividad específica.

USO FUTURO: ¿Cuál es la relevancia de esta experiencia para actividades que tenemos en mente o que posiblemente planifiquemos en el futuro? Acciones o estilos nuevos pueden surgir a veces de una sesión de entrenamiento.

FILOSOFIA: ¿Cómo podemos relacionar lo sucedido durante los entrenamientos con la filosofía de la no-violencia? Muchas veces los juegos de roles sacan a relucir temas para una subsiguiente discusión, teórica: sufrimiento, franqueza, la verdad, cooperación, confianza, reconciliación, amor, etc.

ESCENARIOS: figuran en este manual una serie de escenarios —muestras. Deben utilizarse de la siguiente forma:

ESCENA: Compartida con todo el grupo.

REPARTO: Repartido entre todo el grupo, procurar que los actores se ofrezcan voluntariamente.

INSTRUCCIONES: Se informa solamente al grupo específico a menos que se necesite la cooperación del grupo entero.

PROPOSITO: Sólo para la atención del entrenador; no debe divulgarse a los entrenandos.

DISCUSION: Preguntas —mues-

tras para abordar el propósito y contenido del juego de roles según los esquemas ya esbozados; hechos, sentimientos, alternativas y filosofía.

RESUMEN: En síntesis un buen juego de roles depende de los siguientes elementos:

1. — Presentación de cada escenario con rapidez y claridad.
2. — Participación voluntaria.
3. — Las instrucciones especiales a cada grupo se dan por separado para asegurar el elemento de sorpresa.
4. — Ofrecer a los participantes un período de tiempo (de 3 a 10 minutos) para planificar su estrategia o tácticas.
5. — Cortar el juego de roles en el momento oportuno.
6. — Conducir la evaluación de forma rápida pero a la vez eficaz. No dejar que la discusión pierda interés. Muchos de los puntos a esclarecer se tocarán en futuros juegos.

NOTA: La mayor parte de este material se basa en el manual de entrenadores («A Training Handbook and a Roleplaying») una obra monográfica preparada por el Comité de los amigos para la Paz, 1520. Race St. Philadelphia, Pennsylvania, 19102, Tel. 215-261-4620.

Análisis de situación

PROPÓSITO: Dos formas: 1) Analizar una situación de acción directa para explorar tácticas alternativas. 2) Para explorar cómo mantener la disciplina, comunicación y organización de los encargados del orden y manifestantes bajo ataques de la policía utilizando gases y porras. Para desarrollar ideas sobre rutas de evacuación y otros procedimientos durante tales ataques.

PROCEDIMIENTO: Representar la situación gráficamente en la pizarra o dar a los participantes planos ciclostilados. Explicar la situación verbalmente y dar al grupo tiempo para pensar en posibles soluciones. El grupo discute y comenta cómo cada participantee en la situación debe responder. Se analiza cada sugerencia planteando preguntas como, ¿por qué? ¿Cuál sería la alternativa? ¿Cuál sería la reacción de la gente? La discusión producirá posiblemente desacuerdos acerca de las tácticas y, después de agotar las posibilidades, ver en las que puede ser necesario representar la situación (juego de roles). El entrenador puede introducir nuevas variantes, fijando límites de tiempo, presiones, según el desarrollo de la situación de crisis.

MUESTRAS: Es muy valioso analizar una situación con la que todos los participantes estén familizarizados para ver los éxitos y fracasos. Muchas veces ideas para el análisis de situaciones pueden proceder de las experiencias del propio grupo.

ATAQUE POR PARTE DE LA POLICIA SOBRE UNA MARCHA. SITUACION: Una marcha de 1.000 personas baja por la calle. Los manifestantes han sido previamente avisados que no se les tolerará alcanzar su meta. De repente se lanzan gases lacrimógenos hacia la vanguardia de la marcha, la gente se asusta y sobreviene el ataque de pánico. ¿Qué acción deben tomar los encargados? Después de que los asistentes hayan sugerido ideas para superar la primera crisis, el entrenador puede crear otra: un grupo de provocadores empieza a atacar unos edificios en la esquina de dos calles. La policía sale de los edificios y empieza a atacar a la gente con gases y porras. Una vez que esto está bajo control, otra acción parecida sucede en otra parte de la calle. Una de las calles se encuentra bloqueada por un grupo de policía. Hay algunas calles laterales.

PUNTOS DE DISCUSION POSIBLES: Muchos surgen durante el análisis de la situación. ¿Cuáles deben ser las direcciones inmediatas de los encargados? Analizar la situación: ¿Qué encargados pueden tomar medidas inmediatas? Evaluar los efectos de las tácticas específicas: ¿Cómo pueden actuar los encargados laterales de forma eficaz ayudando a los encargados de vanguardia y retaguardia? ¿Cómo pueden evitar el pánico y la desvandada? ¿Cómo pueden fomentar la creatividad y buena voluntad de los demás manifestantes? ¿Cómo contar con todos para buscar soluciones? ¿Cómo pueden los encargados ser creativos sin separarse del resto de los manifestantes? ¿Qué deben hacer los encargados? ¿Cómo mantener unido a un grupo? ¿Disciplina? ¿Comunicación? ¿Organización? ¿Dónde colocar vigías para prever concentraciones y movimientos de la policía? ¿Cuándo se puede acercar a la policía para explicarles lo que pretendemos una vez que han empezado a lanzar gases y aporrear?

Análisis estratégico

Sirve para desarrollar una capacidad de análisis teniendo en cuenta todos los elementos y niveles de una campaña a largo plazo, para considerar y desarrollar respuestas creativas y la superación de obstáculos y para ver cómo se pueden utilizar los recursos de forma eficaz. El análisis estratégico ayuda a la gente a pensar en todos los aspectos, elementos y etapas de una campaña. Cubre un largo período de tiempo y, de esta forma, evita que la gente se estanque en problemas inmediatos.

PROCEDIMIENTO: El grupo hace el papel de activista. Tienen de 10 a 15 minutos para ponerse de acuerdo respecto al problema fundamental, el estilo, las metas a conseguir, la dirección y los elementos de la campaña. La campaña empieza con el entrenador controlando al grupo, planteándoles problemas a resolver, los pasos a seguir y la organización de las acciones a emprender. ¿Cuáles pueden ser las reacciones anticipadas de los simpatizantes, los neutrales, el «orden establecido», y la oposición de la comunidad donde

FONDO MOC

se va a realizar la acción? Algunas veces el grupo puede decidir rápidamente y, a veces, el entrenador arbitrariamente tomará las decisiones de forma realista. El entrenador obliga al grupo a enfrentarse con los distintos problemas. Su papel varía constantemente. Algunas veces, plantea los problemas; otras, dirige discusiones, o bien, propone soluciones.

El entrenador interpone constantemente obstáculos realistas para la realización de la acción, además de sugerencias para acelerar el desarrollo de la acción, es decir, acontecimientos que pueden suceder o reacciones contrarias a la acción. Establece las situaciones para ver si los activistas pueden mantener la iniciativa o si se vuelven reacios. Intenta resaltar los detalles más significativos (¿cuántos meses para llevarlo a cabo? ¿Influye la estación del año?, etc.), e intenta lograr una claridad de pensamiento para cada etapa del proyecto. El entrenador debe considerar no sólo los diferentes elementos de la acción o campaña, sino su perfecta coordinación, las decisiones previas y acciones simultáneas llevadas a cabo por otros grupos.

Las fechas y la programación de la campaña se deben plasmar en la pizarra. Si se piensa en un período de tiempo limitado entonces es aconsejable prever el tiempo necesario. Por ejemplo: si la campaña va a durar 4 meses fijar 30 minutos por cada mes, lo cual daría una actividad de 3 horas que incluiría la introducción, el establecimiento de los objetivos y la evaluación. Estas presiones de tiempo ayudan mucho si la actividad va a ser realista, porque el tiempo siempre tiene sus límites. Si la acción tiene el apoyo de un grupo local es importante tener otros grupos estudiando sus posibles implicaciones nacionales. De vez en cuando los dos grupos pueden reunirse para coordinar sus actividades.

De vez en cuando el entrenador puede introducir variantes del juego de roles en la forma de negociaciones, acciones o situaciones conflictivas. También podría insertar la toma de decisiones o un análisis de situaciones o cualquier forma gráfica de evaluación. Esta actividad es de mucha ayuda para preparar la estrategia para una campaña mientras que el análisis de situaciones sirve para preparar una acción o táctica específica.

Juegos estratégicos

PROPÓSITO: El juego está diseñado para desarrollar la capacidad de pensar estratégicamente. Son sumamente eficaces para crear un sentido de campaña.

REGLAS:

1. Cada escenario tiene dos equipos, A y B, y dos jueces, quienes se encargarán del buen funcionamiento del juego.
2. Cada asalto consta de 10 minutos; cada equipo tiene 5 minutos para hacer su jugada. Empieza el equipo A decidiendo su jugada en cinco minutos; el equipo B tiene 5 minutos para responder; y así sucesivamente. Los límites de tiempo pueden variar por ejemplo 10 minutos para la primera jugada y cinco para las subsiguientes.

FOTOCOPIADO

3. Todas las jugadas deben escribirse. Sería preferible que los dos equipos estuviesen en habitaciones separadas. Las jugadas escritas son pasadas a los jueces quienes informan al otro grupo de la jugada. Toda comunicación entre los equipos debe hacerse por escrito; si un equipo quiere negociar eso también debe hacerse por escrito.
4. Para ayudar a la eficacia del juego los jueces se encargan de velar por que los equipos hagan jugadas razonables. Si un equipo decide hacer alguna jugada que requiera una consecuencia o efecto que no parta del equipo contrario entonces los jueces deben determinar el posible efecto.
5. Las decisiones de los jueces son finales y no admiten apelaciones. Estas decisiones forman parte de la evaluación que se realiza al concluir el juego.
6. El juego termina cuando los jueces determinan la victoria de uno de los equipos o cuando el entrenador ha decidido que el juego ha dado todo lo que tenía de sí.
7. Igual que en juego de roles, la evaluación final del juego es esencial para una profundización adecuada en los principios básicos de emprender campañas no violentas.

EVALUACION:

Los grupos se reúnen y el entrenador dirige una discusión basándose en las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuáles eran las jugadas de mayor y menor éxito? ¿Por qué? (por ejemplo, ¿eran capaces los equipos de calibrar los recursos y puntos fuertes y débiles del contrincante? ¿Las conclusiones realizadas por los equipos acerca de la situación y los participantes eran correctas? ¿Los componentes estaban preparados para aceptar las consecuencias de sus acciones?).
2. ¿Qué tácticas usadas ya habían sido utilizadas en otras acciones? ¿Había alguna táctica nueva?
3. ¿Cuál era la estrategia de cada equipo? ¿Cada equipo había adivinado la estrategia del otro equipo?
4. ¿Los asesores del otro equipo evaluaron correctamente las consecuencias de cada jugada? ¿Había alguna conclusión sorprendente?

JUEGO DE POBLACIÓN

OBJETIVO: El juego presupone que el éxito de una campaña de no-violencia depende de su efectividad en comunicar sus reivindicaciones a todas las personas afectadas por la situación que la campaña quiera cambiar.

EQUIPOS: Los participantes en la campaña forman un equipo. No hay ninguna oposición definida. En su lugar dividimos a los demás en grupos de población. (Por ejemplo: el caso de la instalación de una central nuclear en una ciudad. Los grupos de población eran la dirección de la planta, los técnicos de laboratorio y los trabajadores de la planta junto con los residentes y la administración de la ciudad).

JUGADAS: El grupo de acción tiene 10 minutos para planear su primera jugada —mecanografiando una copia de la jugada para cada grupo de población—. Luego cada grupo tiene 5 minutos para decidir cuáles serán sus reacciones a la jugada. Los de la campaña responden y reciben a continuación las reacciones de los distintos grupos y así sucesivamente.

TANTEO: Los entrenadores se encargan del tanteo. Cada respuesta de los grupos se evalúa en un bare-

mo que va de +3 a −3, de acuerdo con la opinión del entrenador sobre si el grupo ha comunicado positivamente al otro grupo. El baremo dará pie a la subsiguiente discusión.
NOTA: Una respuesta negativa puede calificarse como positiva si la respuesta negativa indica que el mensaje ha hecho mella. Por ejemplo: la dirección de la planta puede pedir a la policía que efectúe alguna detención y dar una nota informativa a la prensa diciendo que los de la campaña son «comunistas». Lo cual significa que los manifestantes han logrado algún nivel de toma de conciencia por parte de la dirección de la planta.
DISCUSIÓN: Los comentarios de los distintos grupos de población y de los organizadores de la campaña pueden conducir a algunas ideas nuevas sobre la elaboración de la estrategia, y sobre las dificultades de la comunicación de objetivos a una comunidad. El juego también tiene la ventaja de obligar a los organizadores de la campaña a pensar en la posible resistencia por parte de la comunidad.

CUESTIONES PARA UNA DISCUSIÓN GENERAL.

¿Cuáles han sido las actividades de mayor y menor éxito de cada grupo?

¿Qué tácticas fueron utilizadas? ¿Se probó alguna táctica nueva?

¿Cuál era la estrategia de cada equipo? ¿Las metas?

¿Pudieron los dos equipos anticipar las metas contrarias? ¿Cómo fueron asesoradas las distintas jugadas? ¿Se respetó la realidad?

¿Entraron problemas éticos en las decisiones de cada equipo?

Comentarios de los participantes acerca de sus propias impresiones de la actividad. ¿Sacaron provecho o no?

PREGUNTAS PARA LOS ORGANIZADORES DE LOS JUEGOS

Elección de asesores; la conveniencia de que los entrenadores sean a la vez asesores.

¿Cómo evitar que los equipos se aburran mientras esperan la jugada del otro equipo?

¿Tiempo permitido para las jugadas? ¿Cómo evitar que los asesores se vuelvan egomaníacos?

¿Cómo conseguir que el juego sea realista? ¿O no es necesario?

¿Cuándo parar el juego? Postura del entrenador. ¿Cuándo y dónde debe interferir?

¿Cuáles son los objetivos y la utilidad del juego?

MATERIAL NECESARIO PARA EL JUEGO

Papel carbón, bolígrafos, una máquina de escribir para cada equipo y habitaciones separadas.

Decisiones rápidas

La práctica de esta técnica consigue que la gente profundice en los múltiples factores necesarios en la preparación de una actitividad. Es valiosa para lograr que se discutan ideas nuevas y posibles reacciones en un plazo de tiempo limitado. Puede ser utilizada en un entrenamiento más general pero, en este caso, hay que establecer con más claridad el marco que cuando se conoce ya la situación específica. De todas formas, la situación a tener en cuenta debe explicarse previamente en términos claros y concisos.

El objetivo de este ejercicio es el de ejercitarse en una rápida toma de decisiones en situaciones críticas, y el de explorar las necesidades de utilizar iniciativa propia y originalidad de acción. El método consiste en dividir a los participantes en equipos de dos, tres o cuatro encargados. El entrenador describe uno de los problemas que figuran en la lista y, a continuación, da a cada equipo un tiempo limitado para tomar sus decisiones. Una vez que un equipo ha decidido, otro equipo lo intenta, procurando ofrecer nuevas variantes. Luego sigue una discusión en la que se evalúan las decisiones. El entrenador debe hacer lo siguiente:

1. Tener de dos a cuatro personas sentadas en un círculo para que las demás puedan observar y escuchar (o dividir a todo el mundo en grupos de dos a cuatro. Esto tiene la ventaja de conseguir diversas respuestas simultáneas).
2. Explicar el propósito del ejercicio; fijar el límite de tiempo, luego describir la situación, clara y concisamente. Dar la señal para empezar.
3. Cortar la actividad al consumirse el tiempo establecido.
4. Dirigir una discusión general y la evaluación de la actividad.

Esta técnica tiene gran utilidad en cuanto a que ayuda a facilitar la comprensión del por qué de la toma de decisiones en grupos pequeños y ofrece una visión de la dinámica de grupos. (Sugerencias en cuanto a límites de tiempo para la actividad 5, 10 ó 20 minutos).

Seminario teatro guerrilla

Debe tenerse en cuenta que un seminario de dos a tres horas constituye únicamente una introducción muy elemental de la utilización del teatro como táctica revolucionaria a nivel de calle. El que se inicie en el teatro de calle dispone de un tiempo limitado pero a la vez adecuado para darse cuenta de la función de su cuerpo y de las relaciones intergrupales; de comprender la filosofía de la no violencia; de conocer las distintas formas de teatro de calle; de crear una acción en un estilo que refleje el interés y actividad del individuo y del grupo.

Para que esta breve sesión tenga éxito, por lo menos alguna actividad de concienciación debe preceder al seminario. También se aconseja una sesión matutina de yoga o un período de relajación antes de las comidas. Se debe buscar un nivel creciente de compenetración entre los componentes del grupo, aunque esto debe darse automáticamente en el transcurso de la actividad.

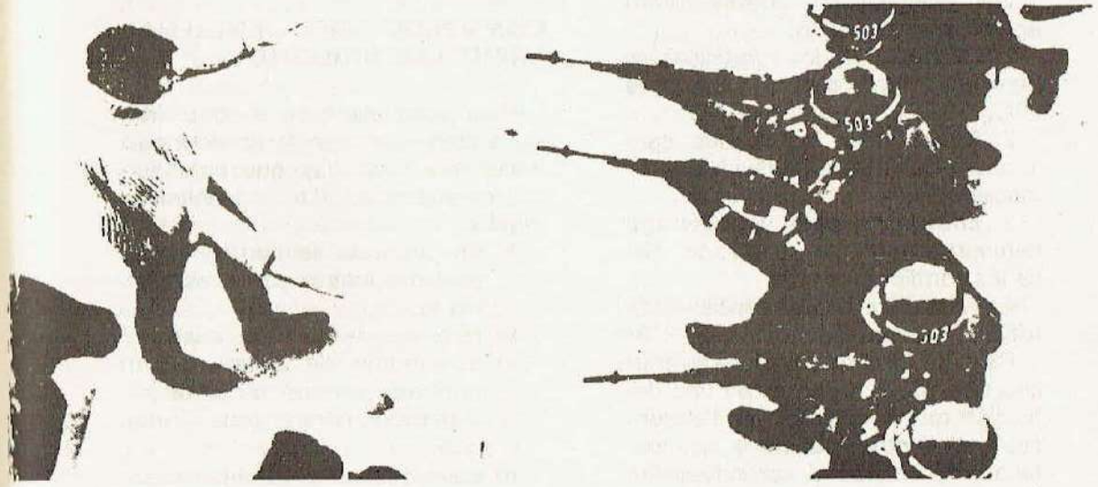
Si el hacer actividades recreativas es una parte importante del fin de semana, se debe buscar un ambiente creativo, y el entrenador debe aprovechar cualquier posibilidad que se le presente para desarrollar espontáneamente esta creatividad.

FONDOMOC

Sesión de 2 h.	*Conocimiento del propio cuerpo*	*Sesión de 3 h.*
15 minutos	(esta parte del seminario se dedica a explotar dos áreas-ejercicios del cuerpo y utilización del cuerpo) *Ejercicios* Relajación Respiración - nasal ' diafragma ' posición prona ' saludo al sol (yoga) *Juegos* Barro mágico ¿Qué es?	30 minutos
25 minutos	*Conocimiento del grupo* (dependencia de los otros miembros del grupo, la capacidad de trabajar juntos con un nivel aceptable de compenetración a través de una tarea común a realizar) *Juegos* Escultura del cuerpo La máquina increíble El sueño Espejo	45 minutos
15 minutos	*Coloquio sobre el uso del teatro* (Utilizando la conciencia y conocimientos del grupo sobre estilos de teatro de calle, su naturaleza no violenta de conflicto y de la resolución de conflictos; utilización de teatro, definición de teatro, etc.)	30 minutos

30 minutos	*Ensayos* Los ensayos deben ser una extensión del coloquio y deben barsarse en los conceptos de movimiento y transiciones de escenas. Es aconsejable coordinar los elementos separados y las distintas escenas para lograr un escenario completo *Sketchss* El espectador (estudio de elementos) Ejercicios básicos (entrada en una escena de conflictividad) Escalada de violencia física Máquina de guerra (yuxtaposición de escenas)	30 minutos
35 minutos	*Sketches de Acción* (Desarrollar el sketch en cuestión permitiendo que el grupo cree el escenario. Las decisiones las debe tomar el grupo. El entrenador debe evitar la tentación de dirigir la actividad puesto que ésta es la función del grupo)	45 minutos

FONDOMOC



5. El entrenamiento global

Ghandi decía en 1936: «Del mismo modo que en el entrenamiento para la violencia hay que aprender el arte de matar, en el entrenamiento para la no-violencia hay que aprender el arte de morir. Violencia no quiere decir emancipación del miedo, sino descubrir la manera de combatir la causa del miedo. La no-violencia, en cambio, no tiene nada que cause miedo. Quien escoge la no-violencia debe cultivar la capacidad de sacrificio en su más alto grado para poder liberarse del miedo.»

LOS OBJETIVOS

Los objetivos del entrenamiento en la no-violencia son:

1. Capacitar a los participantes para una mayor comprensión de la NV.
2. Darles unas habilidades para la acción no-violenta individual y de masas.
3. Entrenarles para un liderazgo democrático en la resolución NV de los conflictos, y
4. Ayudarles a desarrollar actitudes no-violentas.

Para nuestro propósito sería mucho más útil el basarnos en una definición mucho más amplia del concepto de entrenamiento y no limitarla simplemente al aprendizaje de técnicas o al estudio de una estrategia de acción. El entrenamiento, en el contexto de nuestro trabajo debería incluir no sólo «el proceso de educación adoptado para cultivar actitudes», sino también una serie de habilidades para la acción En un programa bien definido se juntan ambos aspectos, llevándonos así a enriquecer la cualidad del individuo y su capacidad para la acción.

A la no-violencia le atañe el cambio y el crecimiento de las actitudes mentales individuales, a través de programas y técnicas de desarrollo ético y, también, el hacer evolucionar las técnicas que hacen funcionar un grupo, así como las relaciones interpersonales. Con esto se enfatiza el hecho de que, un entrenamiento adecuado podría desarrollarse como una mezcla de ambas técnicas, sintetizando el desarrollo del crecimiento interior del individuo con las actitudes científicas, la acción con el entendimiento.

CONTENIDO DEL ENTRENAMIENTO NO-VIOLENTO

Para poder averiguar el contenido del entrenamiento en la no-violencia, antes que nada hay que entender la no-violencia. La no-violencia implica:

a) un profundo sentido de compasión e interés por el ser humano.
b) tener conciencia de la situación,
c) un sentido de justicia y un profundo sentido de justa indignación contra toda injusticia,
d) creer que todo individuo o situación pueden ser cambiados.
e) reconocer que no puede haber un cambio permanente sin el cambio del corazón y que el verdadero método de cambio social se realiza a través de la educación, persuasión, negociaciones, o, si es necesario, a través del propio sufrimiento y Satyagraha,
f) sentido de valentía y abertura de mente.

Todos estos factores combinados dan fuerza a la no-violencia activa. El entrenamiento en la no-violencia debe, pues, organizarse de tal manera que pueda preparar a los individuos, grupos y comunidades para esta no-violencia práctica.

FONDOMOC

ENTRENAMIENTO DE ACTITUDES

Los soldados no-violentos necesitarán valor, autorrespeto, paciencia, resistencia, sentido de unidad con los compañeros y estar dispuesto a compartir con ellos. Tendrán que desarrollar su mente para encajar las distintas situaciones. Deben tener un sentido del humor que les permita reirse de ellos mismos. Deben estar libres de inhibiciones y perjuicios. Estas y muchas otras virtudes han de ir desarrollándose a lo largo de un proceso de auto-entrenamiento y disciplina. Como quiera que nuestras actitudes empiezan la mayoría en la más temprana edad, la verdadera educación para la no-violencia debería empezar también en la niñez. ¡Pero los que ya hemos pasado esa edad no debemos desanimarnos! No hay ninguna actitud que no pueda ser cambiada o adquirida mediante los conscientes esfuerzos y entrenamiento del hombre.

ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES Y TRABAJO PRÁCTICO

Este entrenamiento puede incluir gran variedad de actividades según las circunstancias. Pero debería incluir éstas:

a) actividades que lleven a la confianza en sí mismo, como el cocinar, limpiar, lavar, coser, conducir, nadar, etc.
b) cualquier actividad que capacite para servir a la comunidad comunidad con competencia, por ej.: conocimientos de medicina, enseñanza, cuidado de inválidos, agricultura, destrezas mecánicas o industriales...
c) alguna actividad creativa que permita la auto-expresión y al mismo tiempo facilite el llegar al corazón de los demás. Actividades como cantar, pintar, hacer teatro, contar cuentos, hacer caricaturas, etc.
d) el trabajo manual le dará al participante una oportunidad de desarrollar sus habilidades. El hombre debería intentar desarrollar su mente y simultáneamente su mano.

Una lista completa y detallada de estas actividades deberá hacer cada centro de entrenamiento, de acuerdo con sus facilidades y necesidades.

ENTRENAMIENTO PARA LA ORGANIZACION DE LA ACCIÓN NO-VIOLENTA

Deberá incluir cosas como:

1. Investigación; 2. Negociación; 3. Movilización de la opinión; 4.

Planear la acción; 5. Preparación para la acción; 6. Exploración de la situación legal; 7. Hacer la campaña de publicidad; 8. Empezar la acción; 9. Lanzarse a la acción; 10. Hacer frente a las represalias; 11. Educar a los que están haciendo la acción; 12. mantener la moral bien alta; 13. Entrenamiento para ser líder, como también para muchos otros aspectos de organización.

Pero lo que el entrenador en la no-violencia debe cuidar especialmente, es el dejar bien claro que la no-violencia no es una simple táctica, ni tan sólo una técnica. Es una manera de vivir, basada en ciertos valores fundamentales.

ENTRENAMIENTO EN LA CIENCIA DE LA NO-VIOLENCIA

Si la guerra empieza en la mente de los hombres, el entrenamiento en la no-violencia debería intentar comprender el funcionamiento de esas mentes y cambiarlas. Una parte importante del entrenamiento en la ciencia de la no-violencia será el estudio de la psicología humana. Este entrenamiento debería incluir historias de campañas no-violentas, las razones psicológicas, morales y sociales para aceptar la no-violencia, etc.

ENTRENAMIENTO EN LA COMUNICACION

En la vida social y política, los problemas serían mucho más fáciles de resolver si hubiera mejor comunicación entre las diversas partes. En el entrenamiento para la no-violencia será también necesario:

a) análisis y categorización de los problemas de la comunicación,
b) estructura, método y procesos de comunicación,
c) medios y procesos para el desarrollo de un líder en organizaciones comunitarias.
d) principios y métodos de organización comunitaria.
e) análisis profundo de los conflictos como una barrera de la comunicación; posible investigación para encontrar áreas de unanimidad, consensus y acción unificada,
f) acción social para el desarrollo de un líder y para el desarrollo de la comunicación.

TÉCNICAS DE ENTRENAMIENTO

Una de las técnicas de entrenamiento más importantes sería la de vivir en comunidad. El entrenamiento sería inadecuado sin un énfasis en el clima de las instituciones de entrenamiento. Cuando los voluntarios tienen una oportunidad de vivir juntos, poniendo todo en común y compartiendo sus experiencias, reciben simultáneamente la oportunidad de resolver problemas sociales a través de métodos no-violentos en su propia vida de pequeña comunidad. Otras técnicas dignas de mención:

a) Practicar el desarrollo de la valentía.
b) Clases regulares y conferencias.
c) Discusión de las mismas.
d) Grupos de discusión.
e) Sociodrama.
f) Métodos de decisión inmediata.
g) Oración individual o meditación.
h) Oración comunitaria.

FONDOMOC

Además de éstas existen otras experiencias que pueden ser utilizadas para desarrollar actitudes no-violentas. Por ejemplo, todos sabemos algo del poder de la palabra, pero conocemos muy poco del poder del silencio. Habría que buscar unas buenas condiciones para que los voluntarios pudieran comprender el poder del silencio. La música sugiere emociones, estimula la imaginación, ayuda a resolver los conflictos internos, enriquece la conciencia y conlleva una sutil y profunda integración interior del carácter.

Otra experiencia semejante puede ser la de trabajar con la naturaleza. Hacer algún trabajo constructivo en el campo, o pasar unas cuantas horas en la quietud del bosque puede ayudar de modo considerable a desarrollar actitudes pacíficas.

¿Cómo hay que hacer todo esto? Gandhi señaló un camino: «¿Cómo hemos de entrenar a individuos a comunidades en la no-violencia? No existe un camino real, excepto el de vivir aquello que tú creas en tu propia vida, que debe ser un sermón viviente. Desde luego, la expresión en la propia vida presupone un gran estudio, perseverancia tremenda, limpiarse completamente de todas las impurezas. Si para dominar las ciencias físicas hay que dedicar toda una vida, cuántas vidas se necesitan para dominar las mayores fuerzas espirituales que ha conocido la humanidad? ¿Pero por qué preocuparse si incluso son necesarias varias vidas? Pues si es ésta la única cosa permanente en la vida, si es la única que cuenta, entonces cualquier esfuerzo dedicado a dominarla, bien vale la pena.